

PEMBERIAN SANKSI PELANGGARAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SIGI GUNA MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK

Agustian Yusuf

Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research aims to find out how the process of sanction given to civil servants in regional government of Sigi Regency, to find out abstacle in giving law it is empirical. The research setting was at Sigi Regency. The data used was primary and secondary data. The data were collected through interview and library study covering books, regulations, papers, previous studies, documents, etc. the data were analyzated qualitatively. The research result indicates that the smoothness of governance implementation and national depen on the perfectness of civil servants. Discipline in one of perfectness elements of being a civil servant. However, there are still many civil servants breaking rules. In the effort of increasing civil servants disciplinary, government has issued a policy namely government regulation no. 53 of 2010 concerning Civil Servants Disciplinary. Based on that, this research investigated how the process of sanction given to civil servants in regional government of Sigi Regency, to find out abstacle in giving sanction of discipline for civil servants. It was obtained that sanction giving in Sigi Government based on government regulation no. 53 of 2010, the sanction covering : (a) Light discipline sanction, (b) average discipline sanction, (c) Heavy discipline sanction, and those sanction are conducted by authorized officer.

Keywords: *Civil Servants, Discipline of Civil Servants, Discipline Sanction, and Discipline Working.*

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas Daerah Provinsi dan Daerah Provinsi dan Daerah provinsi itu dibagi atas Daerah kabupaten dan kota. tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota mempunyai pemerintahan daerah serta bentuk susunan pemerintahannya diatur dengan Undang-Undang. Pemerintahan Negara membagi-bagi pemerintahan menjadi pemerintah daerah, yang bertujuan mempercepat dalam mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Menurut Jimly Asshiddiqie (2010), penyelenggaraan otonomi daerah menekankan pentingnya prinsi-prinsip demokrasi, peningkatan peran serta masyarakat, dan pemerataan keadilan dengan memperhitungkan berbagai aspek yang berkenaan dengan potensi dan keanekaragaman antar daerah. Dalam arti

bahwa dalam penyelenggaraan kebijakan otonomi daerah, menyangkut pengalihan kewenangan dari pemerintahan ke kemasyarakat, yang diharapkan dapat tumbuh dan berkembang keprakarsaan dan kemandiriannya dalam iklim demokrasi dewasa ini.

Penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada pemerintah daerah berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. Dengan demikian, maka demokrasi merupakan sarana dari pada desentralisasi didalam mencapai tujuan untuk kesejahteraan masyarakat, partisipasi rakyat, akuntabilitas dan transparansi.

Pemerintahan daerah yang sesuai dengan prinsip pertanggungjawaban yakni dapat mempertanggungjawabkan segala kegiatan tindakan pemerintahan kepada rakyat di daerah. Transparansi diartikan pemerintahan daerah dapat secara terbuka

bagi rakyat didalam memperoleh informasi dari setiap kegiatan tindakan pemerintahan daerah, sedangkan berdasarkan hukum diartikan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang demokratis sesuai dengan norma-norma yang telah disepakati yang didasarkan kepada akal sehat dan pengalaman serta partisipasi dimaksudkan yaitu menerima masukan atau pertimbangan dari rakyat di daerah yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau Peraturan-Peraturan Pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya pergeseran paradigma dalam pelayanan publik, secara otomatis hal tersebut akan menciptakan perubahan system dalam hokum kepegawaian dengan adanya penyesuaian-penyesuaian dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban dari Pegawai Negeri Sipil meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintah.

Sumber daya manusia aparatur sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintahan menghadapi tantangan untuk dapat mengembangkan system perencanaan Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah sesuai hasil penataan struktur dan perangkat kelembagaan daerah. Konsekuensinya adalah pembentukan disiplin, etika, dan moral ditingkat pelaksana yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan tuntutan terhadap perwujudan aparatur pemerintah yang bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), dan lebih profesional.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat haruslah menjadi teladan yang baik bagi masyarakat dalam tingkah laku, tindakan dan ketaatan kepada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, bilamana

dalam menjalankan tugasnya Pegawai Negeri lalai dan berakibat menimbulkan kerugian bagi pihak lain atau bagi Negara maka mereka harus mempertanggung-jawabkan kelalaiannya. Oleh sebab itu pelaksanaan peraturan disiplin guna membina Pegawai Negeri Sipil harus benar-benar dilaksanakan secara tegas dan dengan pengawasan yang menyeluruh terhadap setiap adanya pelanggaran peraturan disiplin harus dijatuhi hukuman disiplin yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan, hal ini adalah sebagai upaya untuk mencapai sasaran yang hendak dituju, sehingga hukuman disiplin akan benar-benar dapat ditegakkan.

Pegawai Negeri Sipil dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, berarti dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar jam kerja.

Terkait kondisi Kinerja pegawai negeri sipil saat ini, terdapat 2 hal yang paling mendasar terjadinya pelanggaran disiplin antara lain lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan adanya pengaruh yang signifikan antara fungsi penerapan hukum dengan perbuatan pegawai yang melanggar peraturan, karena terdapatnya pengawasan yang kurang dan dapat diasumsikan bahwa Kurang responnya aparat terhadap sanksi, karena kurangnya pengawasan dari pihak yang terkait dan membiarkan pelanggaran itu terjadi. bentuk pengawasan itu sendiri hanya

bersifat temporer dan tidak kontinu sehingga hasil yang didapatkan belum maksimal (Sri Hartini, 2014).

Permasalahan lain, adalah terkait dalam keberadaan unit-unit kepegawaian pada banyak instansi pemerintah yang belum memerankan fungsinya secara maksimal sebagai lembaga pengembangan sumber daya aparatur. Mereka umumnya, masih berkuat dan terjebak dalam fungsi kegiatan administrasi semata, seperti pengurusan absensi, cuti, dan lain-lain (Pusat Penelitian BKN Jakarta, 2003).

Untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin (M. Suparno, 1992) Dalam menjatuhkan sanksi administrasi kepada Pegawai Negeri Sipil, perlu pertimbangan. Sejalan dengan itu (Wursanto (2003)), menyatakan bahwa pertimbangan terhadap penjatuhan sanksi administrasi disiplin adalah:

1. Hukuman harus bersifat mendidik;
2. Jenis pelanggaran yang dilakukan;
3. Faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin;
4. Hukuman disiplin harus setimpal dengan jenis pelanggaran yang dilakukan pegawai yang bersangkutan, dan
5. Hukuman disiplin harus bersifat adil.

Sejauh pengamatan (observasi) yang penulis lakukan, pada tahap proses Pemberian Sanksi Disiplin diatas masih ditemukan beberapa hal yang mengidentifikasi proses Pemberian Sanksi masih belum optimal. Hal ini teridentifikasi antara lain :

1. Penegakkan disiplin PNS oleh Badan Kepagawaian Daerah dan Inspektorat Kabupaten Sigi masih lemah, ini terlihat dari belum optimalnya pengawasan;
2. Masih kurangnya Staf pelaksana BKD dalam menangani semua aduan – aduan masyarakat yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin PNS yang ada.

3. Belum optimalnya pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Penegak Disiplin / obyek yang diperiksa.
4. Masih Kurangnya Sarana dan Prasarana yang mendukung dalam penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi.
5. Hukuman yang dijatuhkan juga tidak memberikan efek jera terhadap Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti ini adalah sebagai berikut : Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi dan Apakah kendala dalam Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis proses pemberian sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi dan Untuk mengidentifikasi kendala dalam pemberian sanksi disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi. Adapun yang menjadi Kegunaan dalam Penelitian ini sebagai berikut: Secara Teoritis (keilmuan) Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum khususnya dan dibidang Hukum Administrasi Negara pada umumnya. Dan Secara Praktis (guna laksana), Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan bagi Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan masukan atau menambah pengetahuan yang berhubungan dengan kedisiplinan dilingkungan kerjanya.

METODE

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian empiris yaitu penelitian terhadap pemberian sanksi disiplin. focus penelitian adalah sociological jurisprudence yang memfokuskan perhatian pada problema kesenjangan antara law in book dan law in action (Philipus M. Hatdjon, 2005). Lokasi penelitian berada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sigi, penentuan lokasi penelitian ini dengan pertimbangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang diberi tugas mengurus masalah kepegawaian oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sigi. Dalam penentuan lokasi penelitian akan memperhatikan beberapa aspek seperti daya jangkau peneliti, sumber dana, dan daya yang dimiliki peneliti. Dengan pertimbangan tersebut, maka penulis mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sigi. Waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juni s/d September 2015.

Adapun yang menjadi Subyek dan obyek penelitian ini adalah Kepala Badan kepegawaian daerah dan pegawai yang bertugas menegakkan disiplin dilingkungan daerah kabupaten sigi. Pertimbangan menggunakan subyek dan obyek ini adalah untuk mendapatkan gambaran lebih representative dan mengurangi tingkat kesalahan, sehingga data yang diperoleh mendekati nilai sesungguhnya karena pegawai dalam subyek dan objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah kabupaten sigi.

Penelitian hukum terdapat beberapa definisi Operasional yang digunakan untuk menafsirkan agar lebih memahami istilah-istilah hukum yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut, Pemberian Sanksi merupakan serangkaian aktivitas, upaya atau tindakan dengan mengorganisasi berbagai instrument untuk mewujudkan apa yang dicita-citakan oleh pembentuk hukum.

Khususnya dalam pemberian sanksi Disiplin Pegawai. Dan Penegakan hukum preventif merupakan serangkaian tindakan yang dimaksudkan sebagai pencegahan agar tidak terjadi pelanggaran atau penyimpangan ketentuan yang ada. Penegakan hukum represif dilakukan apabila telah terjadi pelanggaran hukum, khususnya menyangkut disiplin pegawai dalam meningkatkan pelayanan. Maksud dari penegakan hukum represif bukan sebagai upaya mencegah pelanggaran dibidang disiplin pegawai, tetap lebih dimaksudkan untuk menanggulangi kalau ada persoalan hukum terutama jika ada pelanggaran. Penegakan hukum represif dalam hal ini, dapat berupa penegakan hukum administrasi, Penegakan Hukum Pidana atau Penegakan Hukum Perdata (Philipus M. Hatdjon, 2005).

Adapun jenis data yang digunakan dititikberatkan pada Data Sekunder dan juga didukung dengan Data Primer yang diperoleh dari penelitian secara empiris untuk menjawab permasalahan pokok yang dikaji dalam penelitian ini. Sumber hukum primer antara lain berupa Peraturan-Peraturan yang mengatur tentang pokok-pokok kepegawaian sedangkan sumber hukum sekunder yang lebih luas meliputi bahan rujukan seperti dokumen yang dikeluarkan oleh pemerintah, Undang-Undang dibidang Kepegawaian. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini, akan dilengkapi oleh data primer yang menjadi sumber data yang diperoleh dari penelitian empiris di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sigi. Sarana utama yang akan digunakan untuk memperoleh data primer ini, adalah dengan melakukan wawancara kepada: Kepala Badan Kepegawaian, Sekretaris Badan Kepegawaian, Kepala Bidang Pengembangan dan Disiplin, Kasubbag. Disiplin dan Staf Bidang Disiplin.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan Perundang-Undangan (*statue Approach*) yaitu dengan cara mengumpulkan dan menelaah berbagai macam Peraturan

Perundang-Undangan yang ada kaitannya dengan objek penelitian. selanjutnya akan digunakan pada pendekatan kasus (*Case Approach*) dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan tetap.

Penelitian ini dilakukan dengan field research yaitu penelitian yang secara langsung terhadap BKD Sigi yang menjadi objek Penelitian melalui pengumpulan data, Studi kepustakaan bertujuan untuk memperoleh data sekunder, mencari teori-teori, pandangan-pandangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang akan dibahas. Adapun data sekunder ini mencakup norma atau kaidah dasar, Peraturan Dasar, Peraturan Perundang-undangan, serta bahan-bahan hukum lainnya yang digunakan untuk mendukung data primer. Pengumpulan data primer dengan mendatangi lokasi penelitian, kemudian melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian guna mengetahui pelaksanaan pemberian sanksi disiplin PNS. Teknik wawancara dilakukan langsung kepada sampel penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bertugas dalam pemberian sanksi disiplin pns. dan pegawai negeri sipil yang pernah mendapatkan hukuman disiplin. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman/panduan pertanyaan agar tidak menyimpang dari permasalahan yang diteliti.

Data telah diperoleh dari hasil penelitian lapangan maupun kepustakaan akan digunakan untuk selanjutnya akan dianalisis kebenaran yang dicari tentang objek kemudian dilanjutkan dengan analisis data secara kualitatif yaitu menganalisis data berdasarkan kualitasnya lalu di deskripsikan dengan menggunakan kata-kata sehingga diperoleh bahasan atau paparan dalam bentuk kalimat yang sistematis dan dapat dimengerti, kemudian ditarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk mengolah data yang sifatnya tidak dapat di ukur yang berwujud

kasus-kasus yang dilakukan dalam pemeriksaan terhadap pelanggaran disiplin PNS sehingga memerlukan penjabaran melalui uraian-uraian (Sugeng Istanto, 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin akan diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Apabila pejabat pada waktu memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah diluar wewenangnyanya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melaluisaluran hirarki. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib

memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Sebagai bentuk pelanggaran ucapan itu adalah setiap kata-kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti rapat, ceramah, diskusi, telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan adalah pernyataan pikiran atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk huruf-huruf (tulisan) maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Adapun yang dimaksud dengan perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan.

Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin (indisipliner) akan diberikan sanksi. Dalam hukum dikenal ada beberapa sanksi yaitu sanksi pidana, sanksi perdata dan sanksi administrasi. Dalam hukum administrasi khususnya pada ruang lingkup kepegawaian sanksi yang dijatuhkan berupa sanksi administrasi yang kaitannya dengan pelanggaran ketentuan tentang perkawinan dan perceraian yaitu berupa penjatuhan hukuman disiplin. Sanksi administrasi yang berupa hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Menurut Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ada beberapa tingkat sanksi administrasi yang berupa hukuman disiplin, yaitu :

1. Hukuman disiplin ringan;
 - a. Teguran Lisan.
 - b. Teguran tertulis.
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun.

3. Hukuman disiplin berat terdiri dari :

- a. penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- b. pembebasan dari jabatan.
- c. pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- d. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pemberian hukuman disiplin pegawai negeri sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil maka pejabat berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut :

1. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah dilingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin :
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda Golongan Ruang IV/c Keatas.
 - b. Pembebasan dari jabatan structural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatannya serta pemberhentiannya berada ditangan Presiden.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah dilingkungan Masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda Golongan Ruang IV/c

keatas, atau Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatannya dan pemberhentiannya berada ditangan presiden.

Untuk lebih menjamin daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewenang penjatuhan hukuman disiplin kepada pejabat lain dilingkungan masing-masing, kecuali mengenai hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentiannya tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I, Golongan Ruang IV/b kebawah. Pendelegasian wewenang menjatuhkan hukuman disiplin dilaksanakan dengan surat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.

Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yg berwenang wajib memeriksa PNS yg disangka melanggar untuk mengetahui hal - hal yang memberatkan dan meringankan:

- a. Seberapa jauh sistem/mekanisme kerja telah rusak akibat pelanggaran disiplin tersebut.
- b. Seberapa jauh/besar pelanggaran tersebut telah menyebabkan kerugian kepada Negara.

Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

- a. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yg berwenang wajib memeriksa PNS yg disangka melanggar.
- b. Pemeriksaan harus dilakukan dengan teliti dan objektif
- c. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup

Pemeriksaan dapat mendengar atau meminta keterangan orang lain (pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010).

Pemeriksaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, mengetahui factor-faktor yang mendorong atau menyebabkan yang bersangkutan melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin tersebut (Sri Hartini, 2007).

Sementara itu sasaran dari diberlakukannya pemeriksaan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan disiplin dan prestasi kerja.
2. Menekan hingga sekecil mungkin dampak suatu pelanggaran.
3. Mempercepat pengurusan pegawai.
4. Meningkatkan pelayanan bidang kepegawaian.
5. Menekan hingga sekecil mungkin kebocoran serta pemborosan keuangan Negara (Sri Hartini, 2007).

Tatacara pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 24 Peraturan 53 Tahun 2010. Didalam pasal 24 disebutkan antara lain:

1. Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
3. Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
 - a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin.
 - b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Pemeriksaan tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar melakukan pelanggaran disiplin atau tidak dan untuk mengetahui berbagai factor yang mendorong atau menyebabkan Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan pelanggaran disiplin.

Pemeriksaan yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang harus dilakukan dengan cermat dan subjektif mungkin sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat memberikan hukuman seadil-adilnya.

Apabila pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin tidak memenuhi panggilan untuk diperiksa tanpa alasan yang sah, maka dibuat pemanggilan kedua. Pemanggilan pertama dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, sedangkan pemanggilan kedua harus dibuat secara tertulis. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan berikutnya harus pula diperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan surat panggilan. Apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak juga memenuhi pemanggilan kedua maka pejabat berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada padanya. Hal ini sesuai pasal 23 ayat (4) yang berbunyi adalah “Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan”.

Pasal 25 ayat (1) yang menerangkan bahwa Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa. Dan ayat (2) yang menerangkan bahwa Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan

unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

Pada dasarnya pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Tetapi untuk mempercepat pemeriksaan maka pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1) huruf a. huruf b. huruf c. dan huruf d, dapat membentuk Tim Pemeriksa untuk memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan Pelanggaran disiplin dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat, atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa. Perintah untuk melakukan pemeriksaan itu dapat diberikan secara lisan atau tertulis. Untuk jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (4) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, harus melakukan sendiri pemeriksaan tersebut pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin yang untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadapnya menjadi wewenang Presiden.

Menurut Moch. Faisal Salam (2007), dalam rangka pelaksanaan pemeriksaan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat hal-hal yang harus dilakukan antara lain:

1. sebelum melakukan pemeriksaan, pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya, mempelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang disangka dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
2. Pada dasarnya pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
3. Pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin yang untuk menjatuhkan hukuman disiplin

terhadapnya menjadi wewenang Presiden dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.

4. Untuk mempercepat pemeriksaan, maka Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Gubernur dapat memerintahkan pejabat bawahannya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa.
5. Perintah untuk melakukan pemeriksaan itu dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, satu dan lain hal bergantung kepada keadaan dan keperluan.
6. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri dan Pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin harus melakukan sendiri pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin.
7. Pemeriksaan dilakukan secara lisan atau tertulis.
8. Pada tingkat pertama, pemeriksaan dilakukan secara lisan, apabila menurut hasil pemeriksaan secara lisan itu, Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran itu cukup dijatuhi dengan tingkat hukuman disiplin ringan.
9. Pemeriksaan secara tertulis dibuat dalam bentuk berita acara.
10. Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa karena disangka melakukan sesuatu pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh pejabat yang berwewenang menghukum

atau pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan.

11. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka ia dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang disangka kepadanya.
12. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal itu wajib dilaporkan oleh pemeriksa kepada pejabat yang berwewenang menghukum.
13. Berita acara pemeriksaan ditandatangani oleh pemeriksa dan Pegawai Negeri Sipil yang memeriksa. Apabila ada isi berita acara pemeriksaan itu menurut pendapat pegawai negeri sipil yang diperiksa tidak sesuai dengan apa yang ia ucapkan, maka hal itu diberitahukan kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
14. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa menolak untuk menandatangani Berita Acara Pemeriksaan, maka Berita Acara Pemeriksaan itu cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan menyebutkan dalam berita acara pemeriksaan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa menolak menandatangani Berita Acara pemeriksaan tersebut, namun tetap dapat digunakan sebagai bahan untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
15. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup, dalam arti bahwa pemeriksaan itu hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berkepentingan.
16. Apabila dipandang perlu, pejabat yang berwewenang menghukum dapat meminta keterangan mengenai atau menyangkut pelanggaran disiplin itu dari orang lain. Satu dan lain hal untuk melengkapi keterangan dan menjamin objektivitas.

Bila pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil telah selesai maka pejabat yang berwewenang harus menetapkan keputusan

penjatuan hukuman disiplin. Namun sebelumnya pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan seksama laporan hasil pemeriksaan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan harus dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin.

Kepada pegawai negeri sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, maka terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin, kecuali terhadap hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan. Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum selalui saluran hirarki selambat-lambatnya empat belas hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Setiap pejabat yang menerima keberatan terhadap hukuman disiplin wajib meneruskan keberatan tersebut kepada atasannya selambat-lambatnya selama tiga hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut. Pejabat yang berwenang menghukum yang juga menerima pernyataan keberatan, meneruskannya kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, disertai catatan-catatan yang dianggap perlu sehubungan keputusan hukuman disiplin yang ditetapkan olehnya, selambat-lambatnya 3 hari kerja

sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut.

Untuk memudahkan pelaksanaan pemeriksaan lebih lanjut, maka pejabat yang berwenang menghukum mengirimkan sekaligus tanggapannya, mengenai surat keberatan, dan berita acara pemeriksaan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

Atasan yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan seksama keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, serta alasan-alasan yang dikemukakan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambatnya dalam tempo satu bulan sudah harus membuat keputusan mengenai keberatan terhadap hukuman disiplin.

Apabila dipandang perlu, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan mendengar keterangan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, dan atau orang lain yang dianggap perlu.

Keputusan tersebut dapat menguatkan atau mengubah keputusan penjatuan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum tidak dapat diganggu gugat dan harus dilaksanakan oleh semua pihak.

Dari penjelasan diatas, kita dapat mengetahui bahwa keberatan disini berarti prosedur yang ditempuh oleh seorang Pegawai Negeri Sipil manakala ia merasa tidak puas dengan keputusan yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum dengan mengajukan permohonan penyelesaian kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

Setelah pejabat yang berwenang mengeluarkan keputusan (*beschikking*) tentu saja akan membawa kerugian bagi Pegawai Negeri Sipil. Keputusan tersebutlah yang sering kali menjadi awal sengketa antara

Pegawai Negeri Sipil tersebut dengan Pejabat Tata Usaha Negara.

Kepada Pegawai Negeri Sipil yang merasa dirugikan atas keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dapat mengajukan perkaranya ke Pengadilan Tata Usaha Negara. Hak Pegawai Negeri Sipil untuk mengajukan perkaranya ke Pengadilan Tata Usaha Negara harus melalui sarana Administrasi terlebih dahulu.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin pegawai negeri sipil merupakan upaya untuk pembinaan kepada aparatur pemerintah Kabupaten Sigi. Bukan seperti hukum pidana atau perdata yang sanksinya masuk penjara atau lembaga pemasyarakatan kepada yang melanggar. Disisi lain berupaya untuk memberikan peningkatan kinerja aparatur dan instansi di lingkungan pemerintah Kabupaten Sigi. Dengan pemberian sanksi kepada PNS yang indiscipliner maka adanya komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dapat terwujud.

Pelaksanaan hukuman terhadap kasus yang ada sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku, disebabkan proses pemberian sanksi harus melalui prosedur yang berlaku, sehingga membutuhkan waktu yang relatif lama. Hal ini menjadi kendala bagi pemerintah daerah dalam menerapkan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan berbagai jenis pelanggaran disiplin di Kabupaten Sigi dan Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin kadang tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Rekomendasi

Diperlukan adanya penegakan hukum yang lebih ketat terhadap pemberian sanksi administrasi disiplin Pegawai Negeri Sipil

dimana tidak hanya sebatas penegakan disiplin jam kerja saja namun mengenai kinerja juga.

Pembinaan dan pengawasan yang harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan. Pada dasarnya setiap manusia tidak mau diawasi sehingga selalu ada orang yang berbuat sesuka hati. Karena itulah pengawasan sangat penting peranannya untuk menjaga agar setiap orang melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. sosialisasi mengenai disiplin juga perlu dilakukan untuk merubah sikap para pegawai.

Untuk meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu juga memberikan *Reward* tersebut tidak harus selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa pujian atau penghargaan sebagai pegawai yang teladan. Berdasarkan hal itu, otomatis pegawai lain pun ikut terpacu untuk selalu menjadi lebih baik, sementara bagi pegawai yang tidak disiplin diberikan sanksi yang setimpal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada Bapak Dr. Idham Chalid, M.H, dan Bapak Dr. Ahmad HB, M.H., yang disela-sela kesibukannya masih mencurahkan waktu bagi penulis untuk membimbing sehingga dapat menghasilkan sebuah karya tulis ilmiah.

DAFTAR RUJUKAN

- Jimly Asshiddiqie, 2010, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- M. Suparno, 1992, *Rekayasa Pembangunan Watak dan Moral Bangsa*, Jakarta; PT. Pirel Mundial.
- Moch. Faisal Salam, 2007, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang No.43 Tahun 1999*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010
Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Philipus M. Hadjon, dkk., 2005, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Retno, Sri, Hartini, 2007, *Tata Cara Pemeriksaan dan BAP*, Bandung: Cilegon.

Sugeng Istanto, F, 2007, *Teknik dan Metode Penelitian Hukum*, Yogyakarta: Ganda.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014
tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004
tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
tentang Aparatur Sipil Negara

Wursanto IG. 2003, *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta: Kanisius.